

Тема занятия: «Профилактика и предупреждение коррупции в государственных учреждениях Республики Мордовия»

Актуальность проблемы противодействия коррупции обусловлена крайне высокой степенью ее общественной опасности.

Вопросы противодействия коррупции в современных условиях продолжают оставаться крайне актуальными. При этом многогранность коррупционных проявлений требует комплексного подхода в борьбе с данными негативными явлениями. В этих целях органами прокуратуры республики продолжена реализация мероприятий, направленных на усиление борьбы с коррупцией.

Одними из наиболее подверженных коррупционным преступлениям остаются сферы использования государственного и муниципального имущества, расходования бюджетных средств, в том числе при реализации социально значимых программ и исполнения государственных и муниципальных контрактов, а также области здравоохранения, образования, правоохранительной деятельности и жилищно-коммунального хозяйства.

Интерес государства и общества с точки зрения противодействия коррупции обозначен, прежде всего, в Федеральном законе «О противодействии коррупции», Национальной стратегии и Национальном плане противодействия коррупции и заключается в выработке и внедрении в повседневную практику антикоррупционных стандартов поведения, в недопущении преимущества личной заинтересованности над интересами службы.

Для начала необходимо определить какого рода правонарушения относятся к числу коррупционных.

Легальное определение коррупции содержится в ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

злоупотребление служебным положением, дача взятки, получение взятки, злоупотребление полномочиями, коммерческий подкуп либо иное незаконное использование физическим лицом своего должностного положения вопреки законным интересам общества и государства в целях получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц либо незаконное предоставление такой выгоды указанному лицу другими физическими лицами

совершение деяний, указанных в [подпункте "а"](#) настоящего пункта, от имени или в интересах юридического лица

Я не буду в своем докладе останавливаться на уголовно-правовой составляющей борьбы с коррупцией и сделаю акцент на ее профилактику и предупреждение.

Так, в силу пп. 2 п. 1 ст. 1 Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» противодействием коррупции является деятельность не только государственной власти и местного самоуправления, но и организаций и физических лиц в пределах их полномочий, в том числе по

предупреждению коррупции, по выявлению и последующему устранению причин коррупции, то есть ее профилактики.

Обязанность организаций принимать меры по предупреждению коррупции закреплена в ст. 13.3 названного мной Федерального закона, согласно которой: Меры по предупреждению коррупции, принимаемые в организации, могут включать:

- 1) определение подразделений или должностных лиц, ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- 2) сотрудничество организации с правоохранительными органами;
- 3) разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации;
- 4) принятие кодекса этики и служебного поведения работников организации;
- 5) предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- 6) недопущение составления неофициальной отчетности и использования поддельных документов.

Начать следует с формирования в учреждении антикоррупционной политики путем принятия локальных нормативных актов, регулирующих вопросы предупреждения и противодействия коррупции, что позволит обеспечить обязательность их выполнения всеми работниками организации.

Теперь по порядку:

Учреждению рекомендуется определить структурное подразделение или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции.

Задачи, функции и полномочия структурного подразделения или должностных лиц, ответственных за противодействие коррупции, должны быть четко определены.

Например, они могут быть установлены:

- в антикоррупционной политике организации и иных нормативных документах, устанавливающих антикоррупционные процедуры;
- в трудовых договорах и должностных инструкциях ответственных работников;
- в положении о подразделении, ответственном за противодействие коррупции.

Рекомендуется обеспечить непосредственную подчиненность таких структурных подразделений или должностных лиц руководству организации, а также наделить их полномочиями, достаточными для проведения антикоррупционных мероприятий в отношении лиц, занимающих руководящие должности в организации

В число обязанностей структурного подразделения или должностного лица, например, может включаться:

- разработка и представление на утверждение руководителю организации проектов локальных нормативных актов организации, направленных на реализацию мер по предупреждению коррупции;
- проведение контрольных мероприятий, направленных на выявление коррупционных правонарушений работниками организации;

- прием и рассмотрение сообщений о случаях склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками, контрагентами организации или иными лицами;

- организация заполнения и рассмотрения деклараций о конфликте интересов;

- организация обучающих мероприятий по вопросам профилактики и противодействия коррупции и индивидуального консультирования работников;

- оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.

Сотрудничество с правоохранительными органами в сфере противодействия коррупции

Во-первых, это заключается в сообщении в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых организации (работникам организации) стало известно. Необходимость сообщения в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых стало известно организации, может быть закреплена за лицом, ответственным за предупреждение и противодействие коррупции в данной организации.

Во-вторых, следует воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

Сотрудничество с правоохранительными органами также может проявляться в форме:

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции;

- оказания содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия

Разработка и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы организации

В этих целях организации рекомендуется разработать и принять кодекс этики и служебного поведения работников организации. При этом следует иметь в виду, что такой кодекс имеет более широкий спектр действия, чем

регулирование вопросов, связанных непосредственно с запретом совершения коррупционных правонарушений. В кодекс следует включить положения, устанавливающие ряд правил и стандартов поведения работников, затрагивающих общую этику деловых отношений и направленных на формирование этического, добросовестного поведения работников и организации в целом.

При этом рекомендуется вводить в кодекс в том числе правила реализации определенных процедур, направленных на поддержание декларируемых стандартов, и определения используемой терминологии. Например, при установлении запрета на работу в организации родственников на условии их прямой подчиненности друг другу может быть дано точное определение понятия "родственники", то есть четко определен круг лиц, на которых распространяется действие данного запрета. Таким образом, кодекс этики и служебного поведения может не только декларировать определенные ценности, принципы и стандарты поведения, но и устанавливать правила и процедуры их внедрения в практику деятельности организации.

Выявление и урегулирование конфликта интересов

Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника и правами и законными интересами граждан, организаций, общества или государства, способное привести к причинению вреда правам и законным интересам граждан, организаций, общества или государства.

Между тем, определение "конфликта интересов", содержащееся в Федеральном законе "О противодействии коррупции", изначально было ориентировано на государственную службу. Федеральным законом от 05.10.2015 N 285-ФЗ в ранее действовавшую формулировку внесены изменения, согласно которым: под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность (прямая или косвенная) лица, замещающего должность, замещение которой предусматривает обязанность принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, влияет или может повлиять на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных (служебных) обязанностей (осуществление полномочий).

В соответствии со [статьей 12.4](#) Федерального закона "О противодействии коррупции" ограничения, запреты и обязанности, установленные в отношении лиц, замещающих должности федеральной государственной службы, данным Федеральным [законом](#) были распространены на работников, замещающих должности:

- 1) в государственных корпорациях;
- 2) в Пенсионном фонде Российской Федерации, Фонде социального страхования Российской Федерации, Федеральном фонде обязательного медицинского страхования;

3) в иных организациях, создаваемых Российской Федерацией на основании федеральных законов;

4) в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами.

Применительно к организациям, осуществляющим медицинскую или фармацевтическую деятельность, понятие "конфликт интересов" определено в [статье 75](#) Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон N 323-ФЗ). В соответствии с [частью 1 статьи 75](#) Федерального закона N 323-ФЗ под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой у медицинского работника или фармацевтического работника при осуществлении ими профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении лично либо через представителя компании материальной выгоды или иного преимущества, которое влияет или может повлиять на надлежащее исполнение ими профессиональных обязанностей вследствие противоречия между личной заинтересованностью медицинского работника или фармацевтического работника и интересами пациента.

Федеральный [закон](#) N 323-ФЗ обязывает медицинских и фармацевтических работников информировать о возникновении конфликта интересов в письменной форме:

- медицинский работник или фармацевтический работник обязан проинформировать руководителя медицинской организации или руководителя аптечной организации, в которой он работает;

- руководитель медицинской организации или руководитель аптечной организации в семидневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов, обязан в письменной форме уведомить об этом Министерство здравоохранения Российской Федерации;

- индивидуальный предприниматель, осуществляющий медицинскую деятельность или фармацевтическую деятельность, обязан проинформировать Министерство здравоохранения Российской Федерации.

При этом следует обратить особое внимание на то, что в ноябре 2013 года в КоАП РФ была добавлена [статья 6.29](#), предусматривающая наложение административных штрафов за непредставление информации о конфликте интересов при осуществлении медицинской деятельности и фармацевтической деятельности.

Следует отметить, что в целом ряде случаев совершение медицинскими работниками определенных действий не только приводит к возникновению конфликта интересов, но и может восприниматься окружающими как согласие принять взятку.

Речь идет, в том числе, о следующих ситуациях:

- медицинский работник ведет переговоры о последующем трудоустройстве с организацией, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) указанных лиц;

родственники работника устраиваются на работу в организацию, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из его решений или действий (бездействия);

родственники работника соглашаются принять подарок от организации, которая извлекла, извлекает или может извлечь выгоду из его решений или действий (бездействия) и т.д.;

б) напомнить работникам, что письменное информирование представителя нанимателя (работодателя) о возникновении личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, является их обязанностью;

Действия и высказывания, которые могут быть восприняты окружающими как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки.

В ходе семинара является целесообразным:

а) обсудить со служащими и работниками слова, выражения и жесты, которые могут быть восприняты окружающими как просьба (намек) о даче взятки, и указать на необходимость воздерживаться от употребления подобных выражений при взаимодействии с гражданами.

К числу таких выражений относятся, например: "вопрос решить трудно, но можно", "спасибо на хлеб не намажешь", "договоримся", "нужны более веские аргументы", "нужно обсудить параметры", "ну что делать будем?" и т.д.;

б) указать служащим и работникам на то, что обсуждение определенных тем с представителями организаций и гражданами, особенно с теми из них, чья выгода зависит от решений и действий служащих и работников, может восприниматься как просьба о даче взятки.

К числу таких тем относятся, например:

низкий уровень заработной платы служащего, работника и нехватка денежных средств на реализацию тех или иных нужд;

желание приобрести то или иное имущество, получить ту или иную услугу, отправиться в туристическую поездку;

отсутствие работы у родственников служащего, работника;

необходимость поступления детей служащего, работника в образовательные учреждения и т.д.;

в) указать служащим и работникам, что определенные исходящие от них предложения, особенно если они адресованы представителям организаций и гражданам, чья выгода зависит от их решений и действий, могут восприниматься как просьба о даче взятки.

Это возможно даже в том случае, когда такие предложения продиктованы благими намерениями и никак не связаны с личной выгодой служащего, работника.

К числу таких предложений относятся, например, предложения:

предоставить служащему, работнику и (или) его родственникам скидку;

воспользоваться услугами конкретной компании и (или) экспертов для устранения выявленных нарушений, выполнения работ в рамках государственного контракта, подготовки необходимых документов;

внести деньги в конкретный благотворительный фонд;

поддерживать конкретную спортивную команду и т.д.;

г) разъяснить служащим и работникам, что совершение ими определенных действий может восприниматься как согласие принять взятку или просьба о даче взятки.

К числу таких действий, например, относятся:

регулярное получение подарков, даже стоимостью менее 3000 рублей (если речь идет не о государственном гражданском служащем);

посещения ресторанов совместно с представителями организации, которая извлекала, извлекает или может извлечь выгоду из решений или действий (бездействия) служащего или работника.

Типовые ситуации конфликта интересов и порядок их урегулирования

Описание ситуации

Работник участвует в осуществлении отдельных функций государственного управления и (или) в принятии кадровых решений в отношении родственников и (или) иных лиц, с которыми связана личная заинтересованность работника, например:

работник является членом конкурсной комиссии на замещение вакантной должности учреждения. При этом одним из кандидатов на вакантную должность в этой организации является родственник работника;

работник является членом аттестационной комиссии (комиссии по проведению служебной проверки), которая принимает решение (проводит проверку) в отношении родственника работника.

Меры предотвращения и урегулирования

Работнику следует уведомить о наличии личной заинтересованности представителя нанимателя и непосредственного начальника в письменной форме.

Представителю нанимателя рекомендуется отстранить работника от исполнения должностных обязанностей, предполагающих непосредственное взаимодействие с родственниками и/или иными лицами, с которыми связана личная заинтересованность работника.